

L'employeur SAS peut-il compenser une réserve négative par une retenue sur solde de congé ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, l'employeur **ne peut pas** compenser une réserve négative par une retenue sur le solde de congé de manière unilatérale. Cette pratique est **strictement interdite** même compte tenu des spécificités sectorielles (horaires discontinus, missions à domicile, contraintes usagers).

Le **congé payé** reste un **droit d'ordre public** inviolable (Art. L.233-4 Code du travail). Seul un **accord écrit explicite** du salarié peut permettre une compensation exceptionnelle, en respectant le **minimum légal de 26 jours ouvrables** et les spécificités SAS — formations obligatoires, repos compensateur pour contraintes sectorielles.

L'employeur doit vérifier préalablement que la réserve négative ne découle **pas des contraintes sectorielles** reconnues : annulations de missions usagers, fermetures temporaires, réductions d'activité. Ces situations sont **non imputables** au salarié. Les **alternatives conventionnelles** (crédits d'heures article 9 SAS, report ou aménagement du PTI) doivent être explorées en priorité avant toute décision.

Définition

Dans le **secteur SAS**, la **réserve négative** correspond à un déficit dans le **PTI** (Plan de Travail Individuel) pouvant résulter des spécificités sectorielles : annulations de missions à domicile par les usagers, fermetures temporaires de structures, réductions d'activité liées aux besoins des personnes accompagnées, ou absences pour formations continues obligatoires.

Le **solde de congé SAS** comprend les **26 jours légaux** plus les éventuels jours supplémentaires prévus par la convention (selon ancienneté, contraintes de poste), et doit tenir compte des spécificités d'organisation du secteur (planification adaptée aux besoins usagers, congés fractionnés).

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels une compensation entre réserve négative et congé payé est-elle possible dans le secteur SAS ?

Une compensation n'est possible qu'avec un accord écrit explicite du salarié, en respectant le minimum légal de 26 jours ouvrables et à condition que la réserve négative ne soit pas due aux contraintes sectorielles (annulations de missions, fermetures temporaires, formations obligatoires).

L'employeur SAS peut-il compenser une réserve négative par une retenue sur le solde de congé du salarié ?

Non, dans le secteur SAS, l'employeur ne peut pas compenser une réserve négative par une retenue sur le solde de congé de manière unilatérale. Cette pratique est strictement interdite même compte tenu des spécificités sectorielles. Le congé payé reste un droit d'ordre public inviolable.

Quelles sanctions risque l'employeur SAS qui procède à une compensation unilatérale ?

L'employeur s'expose à des sanctions particulièrement lourdes car les contraintes sectorielles sont reconnues et ne peuvent justifier une pénalisation du salarié. Les sanctions incluent des amendes majorées de l'ITM et la nullité de la compensation selon la jurisprudence.

Quelles sont les alternatives légales à la compensation congé-réserve négative dans le secteur SAS ?

Les alternatives privilégiées sont la compensation par crédits d'heures selon l'article 9 SAS, le report sur période ultérieure avec accord du salarié, la récupération par aménagement du PTI futur, ou le maintien du salaire si les contraintes sont indépendantes de la volonté du salarié.

Conditions d'exercice

Dans le **secteur SAS**, la compensation entre réserve négative et congé payé est **strictement encadrée** par les règles suivantes :

Critère	Règle applicable
Compensation unilatérale	Interdite sans accord salarié
Réduction du congé légal	Interdite en dessous de 26 jours ouvrables
Imputation automatique	Nulle si prévue dans le contrat ou règlement
Utilisation des congés supplémentaires conventionnels	Nécessite accord écrit du salarié
Demande écrite explicite du salarié	Obligatoire avec signature pour toute compensation exceptionnelle
Justification de l'origine de la réserve	La réserve ne doit pas découler des contraintes sectorielles
Conservation des jours de formation	Jours dédiés aux formations obligatoires non compensables
Formations continues	Jours dédiés non compensables
Annulations usagers	Non imputables au salarié — responsabilité organisationnelle
Horaires discontinus	Pas de pénalisation pour organisation imposée par le secteur

Modalités pratiques

Avant toute compensation, l'employeur doit conduire une analyse approfondie et, si une compensation exceptionnelle est accordée, suivre une procédure formalisée :

Étape	Action requise
Analyse préalable	Vérifier que la réserve ne découle pas de l'organisation SAS (annulations, fermetures, contraintes usagers)
Distinction des causes	Séparer absences injustifiées et contraintes sectorielles imposées
Évaluation des formations	Contrôler l'impact sur les jours de formations obligatoires
Contrôle du minimum légal	Vérifier le respect des 26 jours ouvrables après toute compensation
Demande écrite salarié	Recueillir la demande avec motivations précises
Accord écrit détaillé	Formaliser les modalités, garanties et calculs
Information délégation	Consulter la délégation du personnel selon la convention SAS
Compensation par crédits d'heures	Privilégier cette alternative selon l'article 9 SAS
Report sur période ultérieure	Envisager avec accord du salarié
Traçabilité complète	Archiver causes, justificatifs et accords écrits pendant 5 ans

Pratiques et recommandations

Privilégier le système de crédits d'heures de l'article 9 de la convention SAS plutôt que toute compensation sur congé ; ce mécanisme conventionnel est conçu pour absorber les variations du PTI liées aux contraintes sectorielles. **Anticiper** les risques en formant les managers aux règles juridiques et en évitant toute clause automatique de compensation dans les contrats. **Distinguer** systématiquement les causes de réserve négative — contraintes sectorielles versus absences injustifiées — et **tracer** les justificatifs (annulations usagers, fermetures, plannings). **Consulter** la délégation du personnel sur les modalités de gestion et **négoçier** des accords d'entreprise adaptés au secteur pour sécuriser les pratiques. **Former** les équipes RH aux spécificités du droit du congé et aux risques de compensation illégale, en anticipant l'harmonisation FHL-SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.233-4</u>	Durée minimale du congé payé : 26 jours ouvrables — droit d'ordre public
Art. <u>L.233-5</u> à <u>L.233-10</u>	Modalités du congé payé : jours ouvrables, naissance du droit, fractionnement, report
Art. 9 CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	PTI et crédits d'heures — modalités de compensation en secteur SAS
Art. 22 CCT SAS 2025-2027	Horaires discontinus sans pénalisation du salarié
Art. 25 CCT SAS 2025-2027	Organisation adaptée aux contraintes sectorielles
Art. 28 CCT SAS 2025-2027	Consultation du personnel et protection des droits

Dans le **secteur SAS**, l'employeur qui procède à une **compensation unilatérale** s'expose à des sanctions importantes car les contraintes sectorielles (horaires discontinus, besoins usagers) sont reconnues et ne peuvent justifier une pénalisation du salarié. Les spécificités d'organisation du secteur **renforcent** la protection légale du **congé payé** d'ordre public ; il est essentiel de privilégier les modalités conventionnelles (article 9) et de formaliser tout accord par écrit.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.